Kienbaum

## Pressemitteilung 11.2014

Kienbaum-Studie zu Attraktivität und Wertbeitrag von Personalbereichen

# Personalabteilungen haben ein Imageproblem

**Gummersbach, 20. März 2014** Das Image der Personalbereiche ist in vielen Unternehmen eher schlecht – und das, obwohl der Faktor Mensch als Erfolgsgarant für nachhaltigen unternehmerischen Erfolg immer wichtiger wird: Sowohl Führungskräfte aus anderen Geschäftsbereichen als auch die Mitarbeiter der Personalabteilungen selbst schätzen den Wertbeitrag des HR-Bereichs als gering bis mäßig ein. Für mehr als die Hälfte der Unternehmen ist die Bedeutung der HR-Funktion deutlich geringer als etwa die des Bereichs Unternehmensstrategie und -entwicklung. Sogar 45 Prozent der Führungskräfte und Mitarbeiter aus den HR-Abteilungen stellen sich selbst ein solches schlechtes Zeugnis aus. Hingegen sind nur 18 Prozent aller befragten Professionals davon überzeugt, dass das Image von HR so gut ist wie das anderer Unternehmensbereiche. Das ergab die aktuelle Kienbaum-Studie „HR 4 HR. Professionalisierung von HR-Funktionen durch Kompetenzentwicklung und attraktivere Karrieren“. Dazu hat die Managementberatung Kienbaum in Kooperation mit dem Personalmagazin 180 Manager und Mitarbeiter aus rund 120 deutschen Unternehmen sowie 425 Studierende befragt.

„Es ist paradox, dass die HR-Funktion auch innerhalb der Unternehmen einen so schlechten Ruf hat. Denn die Relevanz der HR-Handlungsfelder, wie beispielsweise Arbeitgeberattraktivität oder Talentmanagement, wird sogar höher

eingestuft als die anderer strategischer Themen. Doch das schlechte Abschneiden von HR hat Ursachen, an denen die Personalbereiche ansetzen können: Zum einen ist es für HR schwierig, Kennzahlen zu liefern, die die Leistungsfähigkeit und den Wertbeitrag nachweisen. Zum anderen sind Personaler meist keine guten Verkäufer. Deshalb kommunizieren sie Erfolge häufig gar nicht an ihre internen Kunden“, sagt Thomas Faltin, Partner und Senior Direktor bei Kienbaum Management Consultants.

**Personalern fehlen häufig Schlüsselkompetenzen**

Den HR-Funktionen mangelt es häufig an notwendigen Kompetenzen: Aus Sicht der internen Kunden kann zum Beispiel jeder dritte HR Business Partner die Ansprüche der Führungskräfte außerhalb von HR nicht erfüllen. Die Einschätzungen der befragten Personaler und der internen Kunden klaffen jedoch weit auseinander: Während nur gut ein Viertel der internen Kunden insgesamt mehr als zufrieden mit ihrem HR Business Partner ist, sind immerhin 43 Prozent der Personaler der Meinung, dass sie die Kompetenzanforderungen übertreffen.

„Die HR Business Partner bringen Stärken und Schwächen mit: Sie haben viel Know-how im Beziehungsaufbau, sind gleichzeitig jedoch schwach in der strategischen, business-orientierten Beratung. Dieses zuletzt genannte Know-how ist allerdings zwingend erforderlich, um die wichtigsten People-Themen in der Organisation zu adressieren. Die mangelnden Kompetenzen schmälern das Ansehen der HR-Abteilung innerhalb und außerhalb des Unternehmens. Deshalb ist es für business-affine Professionals und Absolventen nicht attraktiv, eine Tätigkeit im Personalbereich zu übernehmen. Doch genau diese Talente könnten die vorhandenen Kompetenzlücken füllen und das Image verbessern“, sagt Thomas Faltin.

**HR vernachlässigt die Kompetenzentwicklung seiner Business Partner**

Die Mehrzahl der Unternehmen hat einen großen Nachholbedarf, wenn es um die Entwicklung der für HR Business Partner benötigten Kompetenzen geht: Lediglich zwei Prozent der Studienteilnehmer beachten bei der Konzeption von HR-Entwicklungsprogrammen die rollenspezifischen Kompetenzanforderungen der

Business Partner in Gänze. Bei 68 Prozent der Personaler fehlt sogar eine Definition der notwendigen Kompetenzen komplett.

„Diese Ergebnisse weisen deutlich auf eine mögliche Ursache für die Kompetenzlücken hin. Doch wenn die Performance von HR gesteigert werden soll, müssen zunächst die relevanten Anforderungen für HR-Mitarbeiter definiert und im Einstellungs- und Personalentwicklungsprozess berücksichtigt werden“, sagt Thomas Faltin von Kienbaum.

**Professionals vermissen attraktive Karrieremöglichkeiten in HR**

Die befragten Manager legen bei ihrer Karriereplanung vor allem Wert auf herausfordernde Tätigkeiten, Führungsverantwortung und individuellen Gestaltungsspielraum. Doch 56 Prozent der Studienteilnehmer sind der Meinung, dass sie mit einer Tätigkeit im HR-Bereich keinen weiteren Karriereschritt vorbereiten können. Mehr als die Hälfte der Manager befürchtet sogar, dass ein Job im Personalbereich karriereschädigend wirkt.

Bei den Studierenden ist das Image eines Jobs im HR-Bereich unterschiedlich. Für die weiblichen Befragten ist der Personalbereich interessanter als für ihre männlichen Kommilitonen: Während für 60 Prozent der Frauen ein Berufseinstieg im HR-Bereich in Frage kommt, können sich nur 38 Prozent der Männer vorstellen, mit einer Tätigkeit in der Personalabteilung ins Berufsleben zu starten.

**Stärkere Einbindung in Unternehmensprozesse steigert die Attraktivität von HR**

Mit den für die Rolle als strategischer Partner notwendigen Kompetenzen kann der Personalbereich auch die Attraktivität von Karrieren in HR erhöhen: 41 Prozent der befragten Manager sind der Meinung, dass der HR-Bereich sein Image dadurch verbessern kann, wenn sich Personaler stärker in die Entwicklung der Unternehmensstrategie einbringen und die Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen fördern. Gut ein Drittel der Befragten ist der Ansicht, dass der Wertbeitrag des HR-Bereichs deutlich steigt, wenn sich die Personalabteilung künftig frühzeitig in Veränderungsprozessen engagiert.

Die Kienbaum-Studie „HR 4 HR. Professionalisierung von HR-Funktionen durch Kompetenzentwicklung und attraktivere Karrieren“ ist kostenlos erhältlich bei Carolina Brömmel (Fon: +49 69 96 36 44-79, E-Mail: carolina.broemmel@kienbaum.de). Sie steht auch für weitere Informationen gern zur Verfügung.

Kienbaum ist in Deutschland Marktführer im Executive Search und im HR-Management und gehört zu den führenden Managementberatungen. Mit seinem integrierten Beratungsansatz begleitet Kienbaum Unternehmen aus den wesentlichen Wirtschaftssektoren bei ihren Veränderungsprozessen von der Konzeption bis zur Umsetzung. Kienbaum verbindet ausgewiesene Personalkompetenz mit tiefem Wissen in Strategie, Organisation und Kommunikation.

Weitere Informationen:
Erik Bethkenhagen
Ahlefelder Straße 47, 51645 Gummersbach
Fon: +49 2261 703-579
erik.bethkenhagen@kienbaum.de
www.kienbaum.de

Redaktion/Verantwortlich für den Inhalt: Erik Bethkenhagen